la cgt UFICT
fédération des services publics

POUR LE MAINTIEN DU SERVICE PUBLIC TERRITORIAL DE L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE SPÉCIALISÉ

CONSERVATOIRES - ÉCOLES D'ART

Le gouvernement Bayrou propose un budget de réduction des dépenses publiques pour les services publics. Les collectivités territoriales ont commencé à couper dans les budgets de la culture.
Dans la prolongation des états généraux de l'enseignement et de l'éducation artistique organisés par l'intersyndicale CGT, FO, UNSA début décembre 2024, nous ne pouvons pas accepter la baisse de l'intervention locale en matière d'enseignement artistique dans les conservatoires et les écoles d'art territoriales.

En 2025, dans le cadre des États généraux des services publics territoriaux organisés par la fédération CGT des Services publics, l'UFICT-CGT propose de mettre en débat les revendications dans les assemblées générales du personnel et de faire remonter les cahiers d'expressions et de revendications des enseignant·es artistiques.

L'UFICT-CGT demande des mesures concrètes pour lutter contre la précarité, disposer de moyens nécessaires à l'exercice de nos missions, garantir la transparence et l'égalité, et renforcer la qualité du service public. Ces actions sont indispensables pour améliorer significativement les conditions de travail des enseignant·es artistiques.
La réalisation d'un cahier d'expressions et de revendications doit permettre de négocier, au niveau local comme au niveau national, pour une juste reconnaissance des qualifications, une revalorisation des missions et des rémunérations et pour l'amélioration des conditions de travail et l'accueil des publics.

POURQUOI LES ENSEIGNANT·ES ARTISTIQUES SONT MAL PAYÉ·ES ET MAL CONSIDÉRÉ·ES ?

Dévalorisation de l'enseignement artistique spécialisé ou manque de volonté politique ?

Le manque de reconnaissance des qualifications et de l'expertise professionnelle fragilise la qualité du service public. Par manque de volonté politique de développer l'emploi public qualifié, la profession a perdu son attractivité. Pourtant, les besoins des populations augmentent alors que les inégalités d'accès aux pratiques artistiques s'accentuent.

Beaucoup de conservatoires, d'écoles de musique et de danse, d'écoles d'art territoriales peinent à recruter.

La faiblesse des rémunérations : une dévalorisation de la qualification en catégorie A

Les enseignant·es artistiques des collectivités locales et du secteur associatif souffrent d'une énorme baisse de leur pouvoir d'achat.

Le point d'indice n'a jamais suivi l'inflation. L'UFICT-CGT revendique un point d'indice à 6 euros avec une augmentation tout de suite de 10 % et une indexation des grilles sur l'inflation..

En ce début d'année 2025, le gouvernement répond par un budget d'austérité et une baisse de la rémunération en cas de congé maladie. Il remet aussi en cause la GIPA pour la catégorie A. La rémunération des enseignant·es des établissements supérieurs des écoles d'art territoriales n'est toujours pas alignée sur celle des écoles d'art nationales gérées par l'État.

Les enseignant·es, qui sont pourtant des professionnel·les qualifié·es à BAC+3/BAC+5, voient leurs rémunérations de départ rattrapées par le SMIC : c'est inacceptable !

Stop aussi à la déqualification des postes en transformant les postes de catégorie A en catégorie B alors que les missions d'assistant·e artistique ont disparu !

Précarité de l'emploi : le contrat a remplacé le concours de fonctionnaire

La précarité de l'emploi s'est installée au fil des années du fait de l'accès difficile à l'emploi public qualifié et en raison de l'organisation irrégulière des concours. Le nombre de contractuel·les était de 56 % en 2018 ! Les centres de gestion n'ouvrent pas suffisamment de postes aux concours et d'examens professionnels.

La loi Dussopt de 2019 a considérablement fait augmenter ce taux, provoquant du turn-over, de l'arbitraire dans la gestion des personnels. Certain·es enseignant·es ont un renouvellement irrégulier, voire illégal, de contrat à durée déterminée. L'employeur refusant de les «CDIser» ou de les mettre au stage suite à la réussite du concours ! Le remplacement des enseignant·es par les grands élèves participe à la déqualification de la profession.

Quand il y a délégation de service public au privé, dans le secteur associatif, les enseignant·es artistiques, recruté·es comme technicien·nes, sont obligé·es de défendre leurs conditions de travail aux prud'hommes car les employeurs ne respectent pas le droit du travail, notamment sur le temps de travail et le droit aux congés payés.

NOS REVENDICATIONS

AU NIVEAU LOCAL

POUR LE RESPECT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : LES ACCORDS LOCAUX

Afin que les organisations syndicales puissent signer des accords locaux dans toutes les collectivités et établissements publics, « les employeurs doivent appliquer l'ordonnance négociation et accords collectifs dans la fonction publique » n° 2021-174 du 17 février 2021.

POUR LA HAUSSE DES BUDGETS ATTRIBUÉS À L'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE SPÉCIALISÉ

Par exemple, les budgets des écoles d'art territoriales doivent être mieux considérés par les collectivités car elles doivent maintenir un art de qualité et de proximité pour tous les âges, permettant l'émancipation de tou·tes et l'attractivité du territoire.

POUR L'OUVERTURE ANNUELLE ET MASSIVE DES POSTES ET DES CONCOURS

- Les collectivités doivent ouvrir tous les postes afin que les centres de gestion créent les concours aux artistes diplômé·es. Les employeurs doivent respecter leurs obligations.
- Les lauréat·es des concours doivent être nommé·es systématiquement sur les postes ouverts.

POUR LA GOUVERNANCE PÉDAGOGIQUE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPÉRATION CULTURELLE (EPCC)

- L'enseignement artistique doit rester entre les mains de professionnel·les diplômé·es au sein d'écoles d'art ou de conservatoires de musique et de danse et non délégué à des organismes ou intervenant·es privé·es aux statuts de prestataires de service.
- Les enseignant·es doivent participer à la valorisation de leur école, être considéré·es comme des forces de propositions (valorisées) et non comme de simples exécutant·es ou des outils au service de politiques de plus en plus tournées vers l'évènementiel et le divertissement.

POUR DES MISSIONS ARTISTIQUES RECONNUES DANS LES STATUTS PARTICULIERS

- Les pratiques artistiques, les missions d'encadrement et de coordination doivent être prises en compte dans les missions des cadres d'emplois.
- Les employeurs doivent favoriser les temps pleins sur la même discipline pour ne pas précariser les artistes diplômé·es.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE L'AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS ET DU TRAITEMENT INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A, B ET MAÎTRISE

Niveau de qualification	Situation actuelle début de carrière		Situation actuelle début de carrière		Proposition de refonte	
Grille	Réf. diplômes	IM	Traitement brut	Écart SMIC	Traitement brut	Écart SMIC
B1	BAC	373	1836,20 €	1,02	3 000 €	1,4
B2	BAC+2	376	1850,97 €	1,03	3 500 €	1,6
A1	BAC+3	395	1944,50 €	1,08	4 000 €	1,8
A2	BAC+5	505	2 486,00 €	1,38	4 400 €	2
A3	BAC+8	660	3 249,03 €	1,8	5 000 €	2,3

POUR LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT SYNDICAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Le droit à prendre un mandat syndical ou dans une instance représentative du personnel (CST) et la formation professionnelle doit être reconnu sur le temps de travail effectif. L'engagement syndical doit être valorisé dans la carrière. Stop à la discrimination syndicale !
- Les décharges d'activités pour mandat syndical ou formation professionnelle doivent faire l'objet d'un remplacement systématique pour garantir la continuité du service public.

POUR UN VRAI DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DANS LA TRANSPARENCE

Les employeurs publics doivent accepter la transparence en créant partout une instance locale pour que les organisations syndicales donnent un avis sur les déroulements de carrières et les promotions internes.

POUR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL : DÉPLACEMENT ET LOCAUX, DROIT AU REPOS

- Les frais de déplacement, notamment ceux liés à des emplois du temps multi-employeurs, doivent être pris en compte.
- Les locaux doivent être appropriés aux pratiques spécifiques (acoustique, point d'eau, chaleur, etc.) et équipés en matériel pédagogique (instruments) et de communication (WiFi). Des salles de documentation de recherche doivent être accessibles aux enseignant·es, au public : livres de fonds, spécifiques aux disciplines historiques enseignées.

POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

- L'employeur public a une obligation d'assurer la sécurité, la santé des agent·es. Il doit prévoir un plan d'action et de prévention des risques de harcèlement moral ou sexuel et ne pas se cantonner à de simples actions de formation. Les enseignant·es artistiques doivent bénéficier de salles de repos.
- Le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUERP) doit prendre en compte les risques auditifs et les troubles musculosquelettiques.

AU NIVEAU NATIONAL

POUR UN MAILLAGE TERRITORIAL ET LA CRÉATION DE POSTES PUBLICS QUALIFIÉS AVEC DES CONSERVATOIRES DE PROXIMITÉ

- La création de conservatoires à rayonnement départemental dans les territoires actuellement dépourvus grâce à la dotation de développement rural.
- Le maintien des conservatoires figurant au schéma départemental de 2004 inscrit dans la loi, de même que la tarification au quotient familial.
- Le développement de conservatoires de proximité à Paris et la petite couronne avec une tarification adaptée.

POUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

- Une augmentation des moyens et des effectifs d'accueil en pôle supérieur avec création d'au moins 4 nouveaux établissements dans les régions actuellement dépourvues.
- La reconnaissance du niveau II RNCP pour les DE de danse et de théâtre et pour le DUMI.
- L'organisation régulière des concours ainsi que d'une procédure spécifique de validation des acquis de l'expérience permettant la titularisation comme PEA.
- La titularisation en PEA des contractuel·les dans les disciplines pour lesquelles aucun concours n'a été organisé depuis 5 ans.
- Le droit pour tous les ATEA d'être promu·es PEA après examen professionnel.

POUR L'ÉVOLUTION STATUTAIRE ET LA REVALORISATION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

- L'inscription des congés scolaires dans les statuts particuliers.
- La mise en extinction du cadre d'emploi d'ATEA avec le passage en catégorie A.
- La création d'une spécialité de PEA intervenant en milieu scolaire et chargée d'organiser l'éducation artistique et culturelle (EAC).
- L'ouverture du grade de DEEA aux comédien·nes et aux danseurs·ses avec des épreuves spécifiques au concours.
- La revalorisation générale des traitements et des grilles indiciaires. Évolutions indiciaires : indice terminal en HEA pour les PEA et en HEB pour les DEEA.
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.
- La création de cadres d'emplois pour titulariser les artistes et les professions techniciennes des orchestres et des opéras municipaux.

UFICT CGT SERVICES PUBLICS - FÉVRIER 2025 - NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

POUR NE PLUS ÊTRE ISOLÉ·E, JE ME SYNDIQUE EN ALLANT AU SYNDICAT DE MA COLLECTIVITÉ !

Nom.....Prénom.....

Adresse .....

Code postal.....Ville.....

Tél. ..... Courriel : .....

Je flashe et je me syndique en ligne